

Arbetsbrist

Omstrukturering och driftsinskränkning

Svenskt Näringslivs Arbetsgivar dag 2019



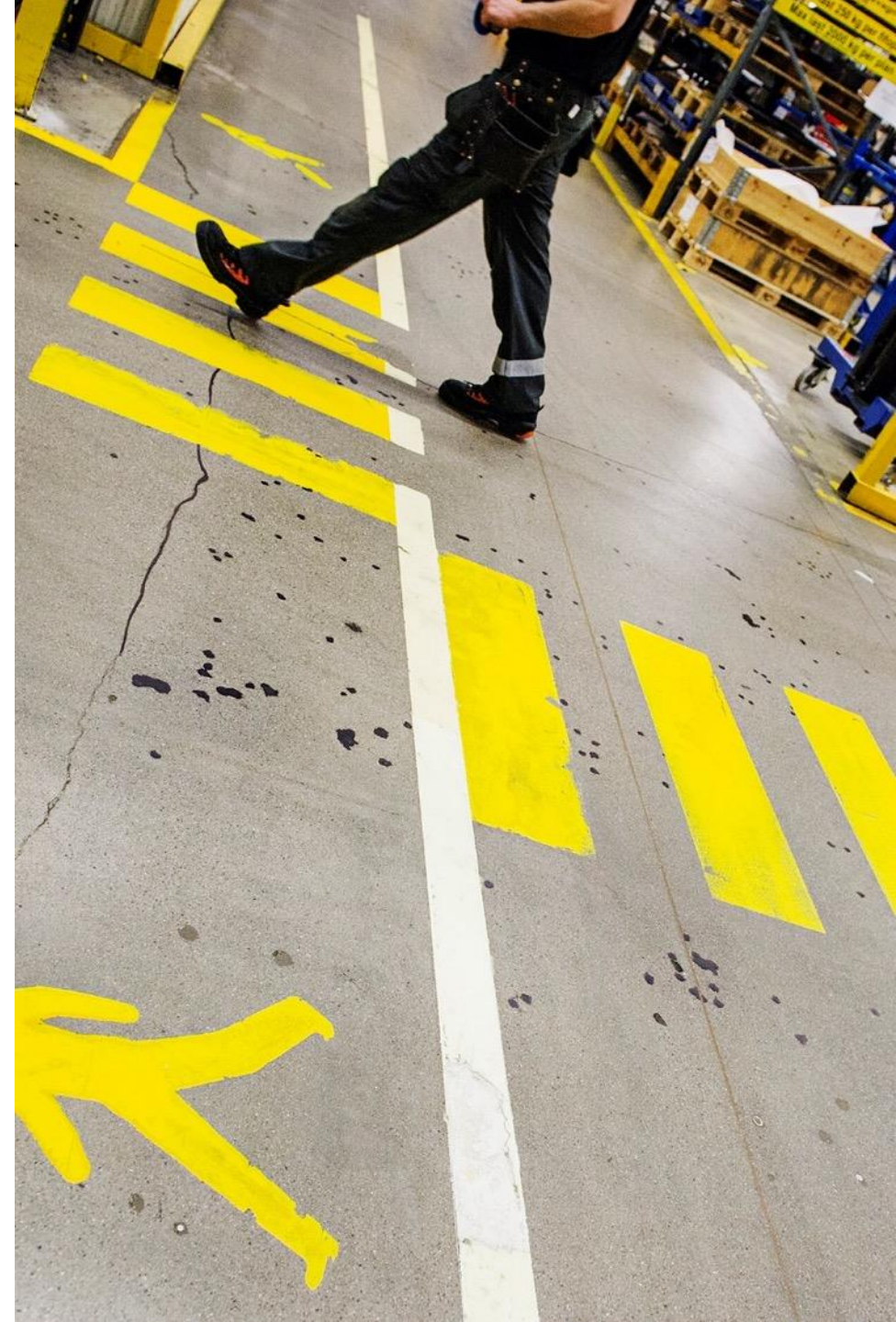
Regelverk

- Anställningsskyddslagen (LAS)
- Medbestämmandelagen (MBL)
- Teknikavtalen m.m.
 - Teknikavtalet IF Metall
 - Teknikavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna
 - Tekniktjänsteavtalet
 - Utvecklingsavtalet
- Omställningsförsäkringar
- Arbetsmiljölagen (AML), m.m.



Arbetsbrist

- Vad är arbetsbrist?
 - Faktorer som inte hänför sig till arbetstagaren personligen
 - Bolaget avgör behovet och vilka arbeten som ska dras in/läggas ut på entreprenad eller liknande
- Arbetsbrist utgör saklig grund
- Fingerad arbetsbrist?





Varsel till arbetsförmedlingen

- Enligt främjandelagen
 - Om minst 5 personer/län
 - Minst 20 personer under en period av 90 dagar
- Varsla om uppsägning eller underrätta om att bolaget begärt förhandling enligt § 11 MBL om driftsinskränkning
- Komplettering med namn på berörda arbetstagare
 - Senast 1 mån före driftsinskränkningarna

Information



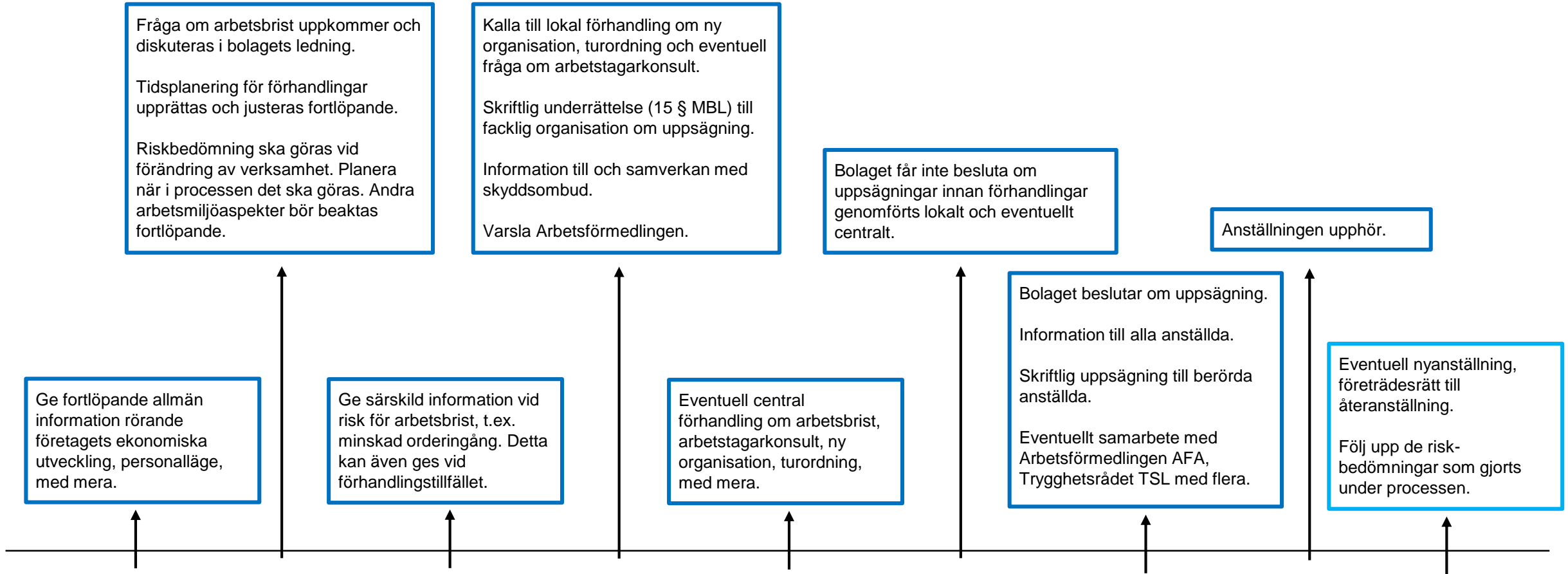
- § 19 MBL, fortlöpande info till kollektivavtalsbärande organisation
 - Om produktions- ekonomiskt och personalmässigt läge
- UVA 5 § poängterar vikten av facklig insyn i bolaget
- § 15 MBL, skriftligt till facket i samband med förhandlingarna
 - Skälen till uppsägningarna
 - Antal berörda arbetstagare
 - Vilka kategorier arbetstagarna tillhör
 - Den tidsperiod under vilken uppsägningarna ska ske
 - Kopia på varsel till arbetsförmedlingen

Förhandling 11 § MBL

- Planera
 - tidsplan
 - utred, kalkylera etc.
 - samla argument
 - ta initiativ till förhandling
- Förhandla
 - lokalt, eventuellt centralt
 - redovisa skälen
 - lyssna på den fackliga organisationen
 - överväg argumenten
- Besluta
 - arbetsgivaren beslutar



Arbetsbrist – Tidsplanering



Editionsplikt/Tystnadsplikt

- I förhandling åberopad handling måste på begäran visas för facket
- Kan kräva tystnadsplikt
- Läckor



Arbetslagarkonsult



- Utvecklingsavtalet § 12
 - För att hjälpa facket att ta ställning till komplicerat faktaunderlag
 - Motverkas genom ge lättförståeligt och överskådligt underlag
- Planeras i god tid, inledas snabbt, tidsbegränsas
 - Förklara och framföra fackets synpunkter på befintligt underlag
 - Inte göra egna utredningar
 - Inte onödiga uppskov

Arbetsmiljöaspekter



- Arbetsmiljölagen (AML) och föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)
- Riskbedömning
 - Arbetsgivaren är skyldig att göra riskbedömning vid alla viktiga förändringar av verksamheten
 - Skriftlig
 - Skyddsombud ska medverka/ge synpunkter på riskbedömningen
 - Eventuellt resultera i handlingsplan med åtgärder
 - Inte förväxlas med MBL-förhandlingar, inte fördröja dessa
 - Skyddsombud kan kräva besked om åtgärder enligt 6 kap 6 a § AML

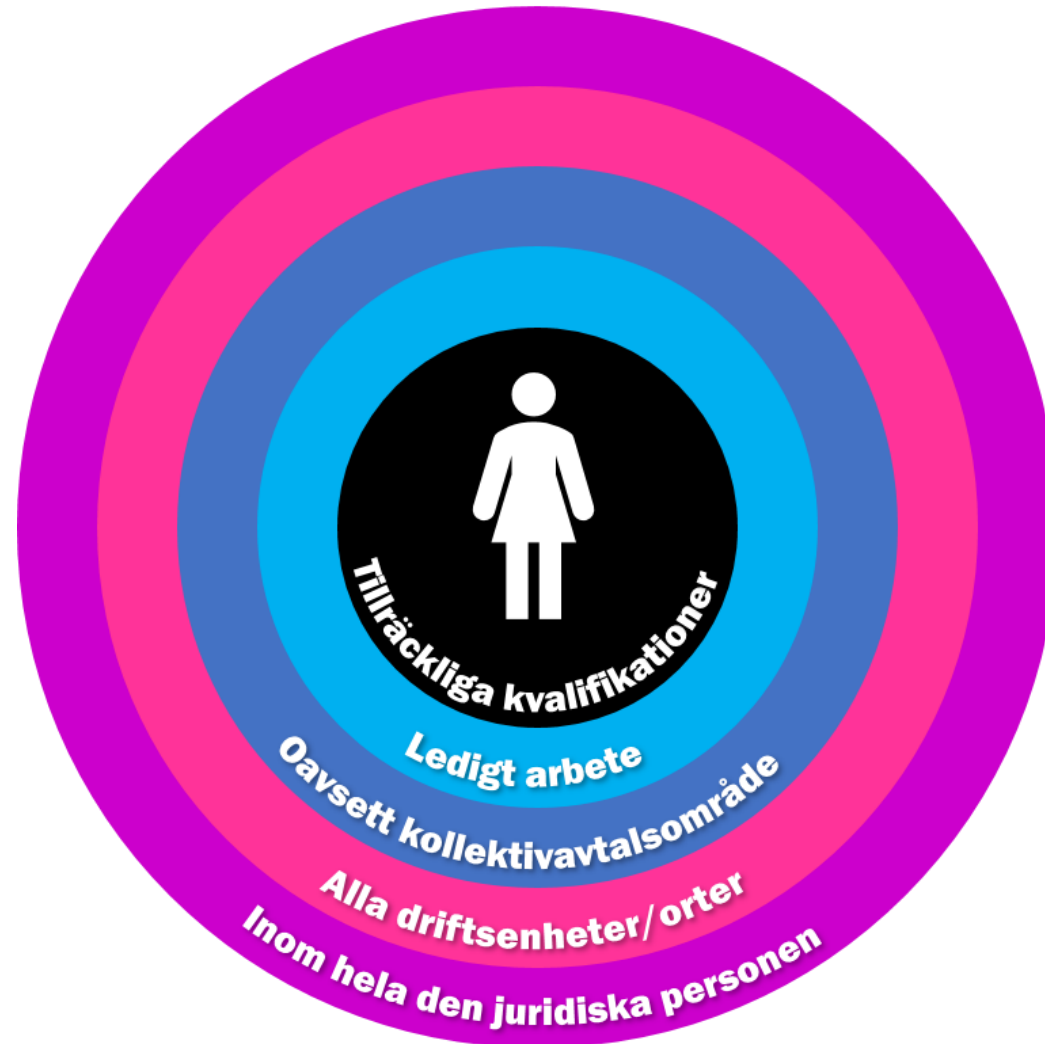
Bestämmelser om vilka som ska sägas upp

7 § LAS Omplaceringskyldighet

22 § LAS Turordning



Omplacering 7 § LAS



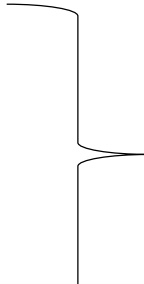
Skäligt omplaceringserbjudande



- Skäligt omplaceringserbjudande utesluter turordningsbrott
 - Saklig grund för uppsägning föreligger om anställd tackar nej och är medveten om konsekvenserna. Turordningsreglerna blir inte aktuella.
 - Skriftligt och överlämnas i vittnens närvaro
- Så långt som möjligt likvärdigt arbete
- Skyddar anställningen, inte anställningsvillkor
 - Förändring och försämring av lön och andra anställningsvillkor kan bli aktuellt
- Omplacering 7 § LAS oavsett turordning enligt 22 § LAS
 - Beaktas vid eventuell turordningsöverenskommelse

Omplaceringsskyldigheten



- Förutsättning för saklig grund
 - Bristande omplaceringsutredning kan leda till ogiltigförklaring
 - Noggrann utredning i enskilda fallet, ska kunna bevisa
 - Oklarheter går ut över arbetsgivaren
 - Alla lediga /utlysta tjänster i juridisk personen (inte koncern)
 - Skäligt
 - Arbetsanpassning
 - Stöd- och anpassningsåtgärder
 - Omorganisation
- 
- Vara av betydelse
 - Ekonomiskt försvarbart
 - Inte skada andra arbetstagare

Turordning, 22 § LAS

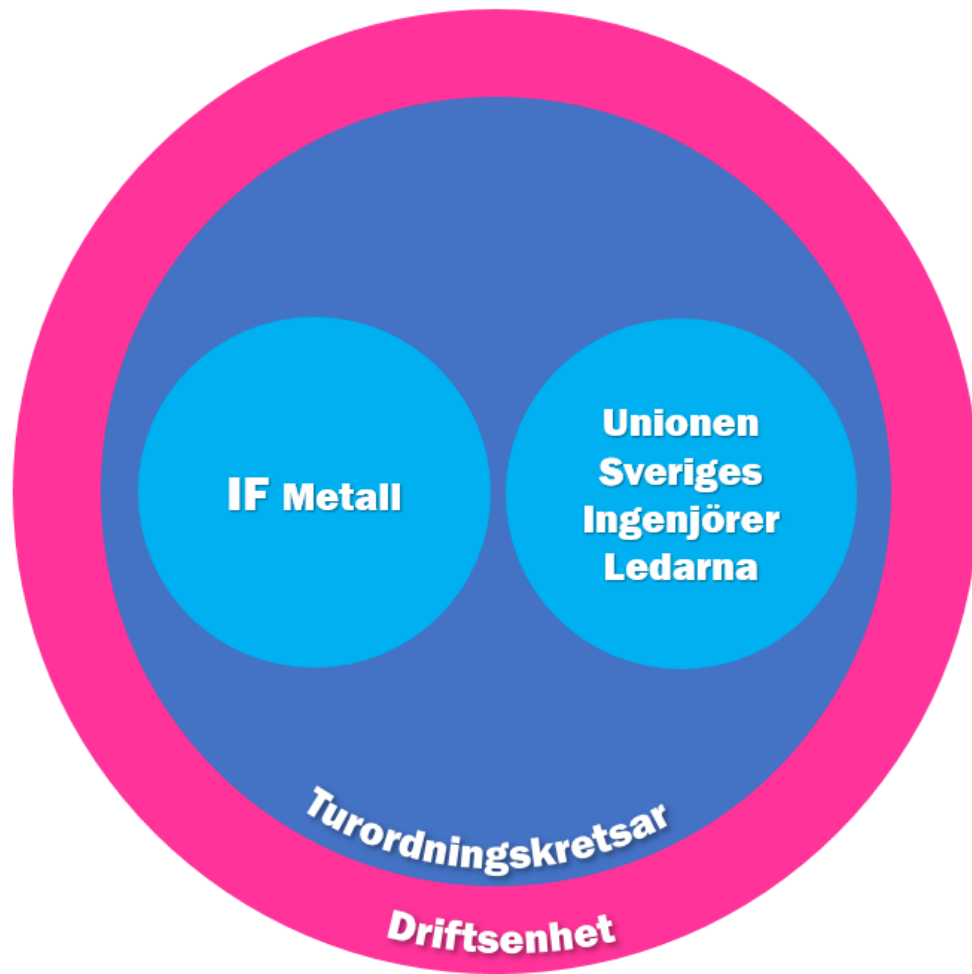
- Avtalsområde, TM/TT
- Driftsenhet (sammanläggning)
- Anställningstid och ålder
- Tillräckliga kvalifikationer

- Tioundantag

- Turordningsöverenskommelse



Driftsenhet



Anställningstid

- All tid
 - även deltid, tjänstledighet, annat avtalsområde
- Samma arbetsgivare inte nödvändigtvis sammanhängande
 - kan vara olika anställningar
- Inom koncern
 - ska räkna med om vid anställningsbytet tillhörde samma koncern
- Organisationsnumret styr

Tillräckliga kvalifikationer



- Utbildning/erfarenhet
 - Skälig upplärningstid
 - Motsvara rimliga krav vid nyanställning
 - Inte omskolning
- Noggrann beskrivning av bemanningsplan och kompetenskrav i den nya organisationen
 - T.ex. tekniskt kunnande, flexibilitet, förändringsförmåga, social kompetens
 - Arbetsgivaren måste utreda och kunna bevisa att kraven är reella, inte obefogade eller överdrivna och att arbetstagare saknar tillräckliga kvalifikationer
 - dokumentera

Kompetenskrav i den nya organisationen



- Arbetsgivaren lägger ribban, d.v.s. definierar vilka uppgifter som ska utföras och hur de ska utföras

Avvikelse genom turordningsöverenskommelse



- En för varje avtalsområde
 - (TM § 9 mom 2, TT § 12 mom 2, TTA§)
- Måste ha kollektivavtalsform
 - Skriftlig, undertecknad av parterna, osv.
- Enligt TM/TT/TTA för att främja bolagets fortlevnad
- Kalla det inte avtalsturlista enligt LAS
- Binder även oorganiserade
- God sed, inte diskriminerande

Exempel turordningsöverenskommelse

- Parterna är överens om att följande personer sägs upp på grund av arbetsbrist:
- Anna Andersson
- Kalle Karlsson
- Peter Pettersson osv...

Finstad 2019-10-22

.....

Företaget

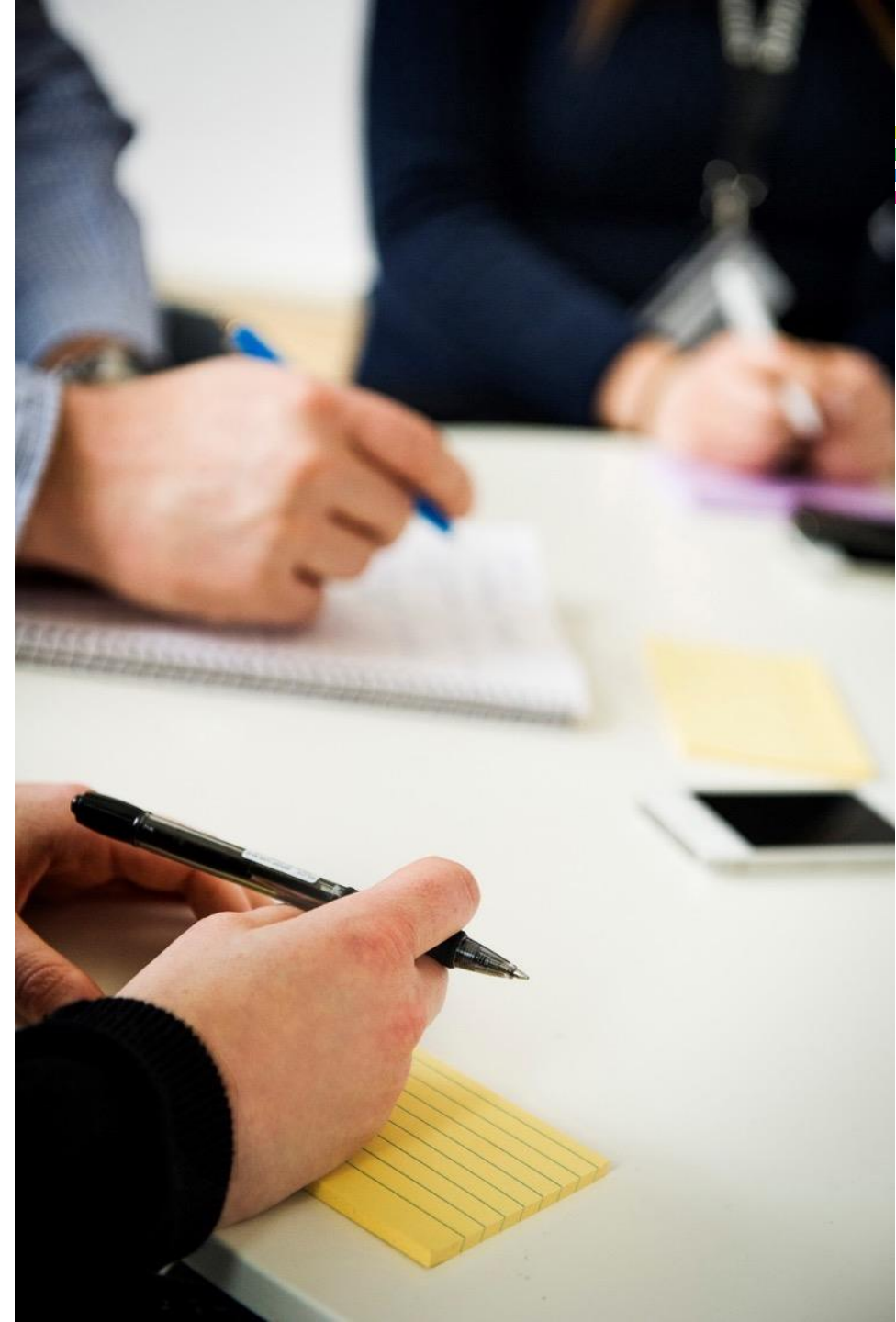
.....

Klubben



Uppsägningstid

- Teknikavtalet
Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna
- TTA
- LAS § 11 för arbetare
- Uppskjuten verkställighet för föräldralediga
 - Tills arbetet återupptagits eller skulle ha återupptagits enligt den anmälan som gällde vid uppsägningstillfället



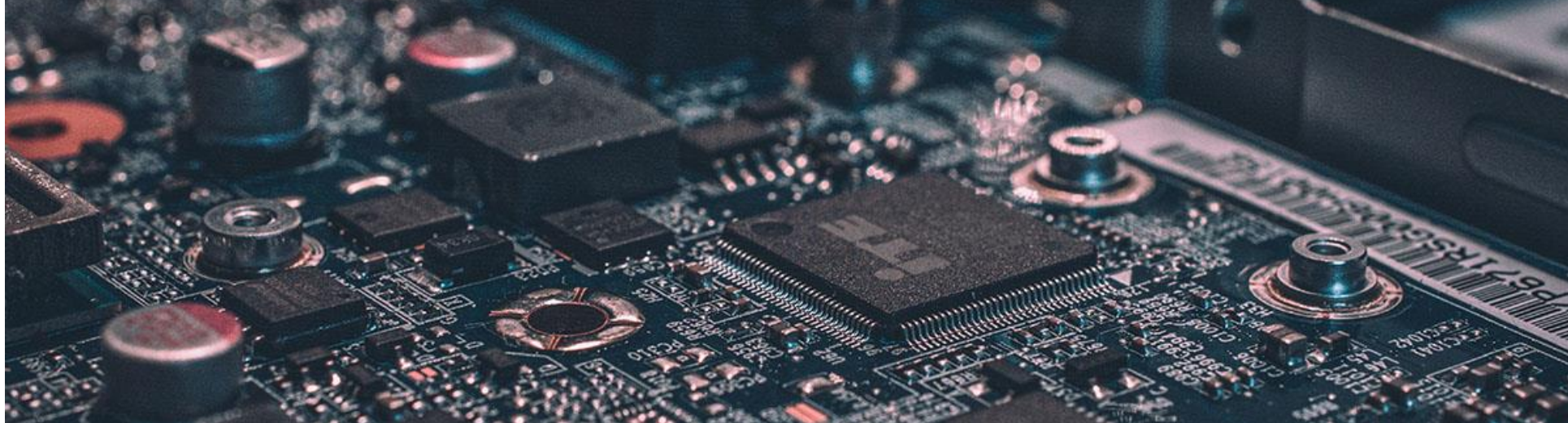
Under uppsägningstiden

- Lön, bibehållna anställningsförmåner
- Rätt att söka jobb på arbetstid
- Semester under uppsägningstid
- Arbetstempo/klimat
- Arbetskyldighet, lojalitetsplikt, konkurrensförbud

Att tänka på



- Planera och gör tidsschema
 - Förbered så mycket, så noga och i så god tid som möjligt.
- Utred noggrant och beskriv
 - Bl.a. anställningstid, arbetsuppgifter och kompetenskrav i ny organisation, anställdas kvalifikationer m.m.
- Dokumentera
 - Oklarheter går ut över arbetsgivaren. Arbetsgivaren har bevisbördan.
- Information
 - Tänk igenom hur, när och av vem kommunikation ska ges till anställda, massmedia m.m.



Teknikföretagen

Kontakt



Storgatan 5, 114 44 Stockholm



info@teknikforetagen.se



08-782 08 00



www.teknikforetagen.se